



TITLE:

企業組織における雇用

AUTHOR(S):

成生, 達彦

CITATION:

成生, 達彦. 企業組織における雇用. 経済論叢 1981, 127(2-3): 190-207

ISSUE DATE:

1981-02

URL:

<https://doi.org/10.14989/133862>

RIGHT:

經濟論叢

第127卷 第2・3号

大正期ソーダ業界と日本曹達の成立……………	下谷政弘	1
マルゼルブと出版統制(3)……………	木崎喜代治	32
企業組織における雇用……………	成生達彦	50
マックス・ウェーバーにおける 理解社会学の形成……………	奥田隆男	68
現代世界経済における 社会主義的国际分業(上)……………	田中宏	86
産業革命期フランスにおける 労働者の貧困問題……………	清水克洋	111

昭和56年2・3月

京都大學經濟學會

企業組織における雇用*

成 生 達 彦

I 序 論

非自発的失業は、なぜ生じるのか？ 標準的な Keynes モデルにおいて、この問題は、貨幣賃金率の下方硬直性の仮定にもとづく実質賃金率の非伸縮性によって説明されている。それでは、非自発的失業が存在するにもかかわらず、賃金率が労働市場の需給均衡を達成するまで下落しないのは、なぜか？ 本稿では、この問題を考察する。

まずはじめに準備作業として、Azariadis [2] および Baily [3] 等によって提唱された「暗黙の雇用契約の理論 (implicit labor contract theory)」について批判的に検討する。この理論は、不確実な生産物需要のもとで、リスク中立的な企業とリスク回避的な労働者とのあいだの最適なリスク配分の結果としての雇用契約¹⁾が、状態のいかにかわらず同一の賃金が支払われるという意味での固定的賃金によって特徴付けられるということを主張している。また同時に、労働者の効用が賃金所得のみならず余暇にも依存している場合や、彼らが失業保険に加入している場合には、生起する状態に応じてレイオフが行なわれる可能性をも示唆している。このように、暗黙の雇用契約の理論は、賃金の固定性とレイオフの可能性とを統一的に説明するのであるが、この理論には次のような問題がある。第1に、根岸 [8] や Akerlof and Miyazaki [1]

*) この論文の原型を、横浜国立大学で開催されたジョイント・セミナーで報告し、参加者各位から有益なコメントを受けた。また昭和55年度理論計量経済学会においては、中谷氏（大阪大学）からも有益なコメントを受けた。記して感謝する。

1) 雇用契約は、各々の状態における賃金およびレイオフ数を規定する。暗黙の雇用契約の理論では、いかなる状態が生じるかが判明する前に企業および労働者のあいだで雇用契約が結ばれ、それは、いかなる状態が生じたかが判明した後においても両者を拘束するものと想定されている。

が指摘しているように、そこで生じるレイオフは必ずしも非自発的失業を意味しない²⁾。第2に、雇用契約がオファーされ受容される市場は、企業および労働者の双方が *expected utility taker* として行動するという意味において競争的であると想定されており、それゆえ、すべての労働者は雇用契約を結ぶことができると考えられているのであって、雇用契約を結ぶことができないという意味での失業は排除されている³⁾。このようなわけであるから、暗黙の雇用契約の理論から導かれる賃金の固定性は、非自発的失業の存在とは必ずしも両立しないのである。

さらに、Akerlof and Miyazaki [1] が指摘したように、いかなる状態が生じたかが判明した後という意味での事後における労働者の非移動性の仮定 (*ex-post labor immobility assumption*) と競争的雇用契約市場の想定とが必ずしも両立しないという問題がある。すなわち、暗黙の雇用契約の理論は、企業および労働者が、事後において、雇用契約によって拘束されるという仮定に決定的に依存している。ところが、法的ないしは制度的理由から企業が雇用契約に拘束されるという点は認めることができるにしても、特定の状態が生じた場合にレイオフされた労働者が、その企業と結んでいた雇用契約をそこで打ち切り、他の代替的な雇用機会に就職することを妨げることはできないであろう。そこで、この難点を回避するために、暗黙の雇用契約の理論は、労働者にとっての転職費用 (*turnover cost*) が相当大きいというような想定を導入することによって事後的な労働者の非移動性を保証し、雇用契約の事後的な拘束性を根拠付けるのであるが、このような転職費用の存在は、競争的な雇用契約市場の

2) レイオフは労働者の留保賃金 (*reservation wage*) が高いがゆえに生じる。また、少なくとも雇用契約を結ぶ際には、労働者は、特定の状態においてレイオフされるかもしれないということを知っているのである。さらに、失業保険に加えて、企業がレイオフされた労働者にたいしてなんらかの補償を支払うのであれば、パレート最適なリスク配分が達成され、そのような雇用契約のもとでは、いかなる状態が生じようとも、またレイオフされるか否かにかかわらず、労働者の効用水準は一定となり、そこでの失業は非自発的なものとはいえなくなる。

3) Polentaarchakis [5] は、雇用契約を結ぶことのできない労働者の存在する均衡の可能性を示唆しているが、そのような場合に、賃金がなぜ下落しないのか、ということについては説明していない。

想定とは両立しないのである。

暗黙の雇用契約の理論の寄与と難点をこのようにとらえた上で、本稿では、この理論に替る新たな雇用契約モデルを提出する。それは、暗黙の雇用契約の理論では説明できない種類の失業、すなわち労働者が雇用契約を結ぶことができないがゆえに生じる失業を説明することを意図したモデルである。以下の議論は、3つの部分から構成されている。まず次節では、Williamson [7] の議論を手がかりとしながら、企業が組織としてもつ側面を考慮に入れた雇用契約モデルを構築する。次にⅢ節では、そのような「企業組織における雇用モデル」のもとで、企業の最適な賃金—雇用計画について検討する。そしてⅣ節では、簡単な「企業組織における雇用モデル」と Keynes モデルとを結合させることによって、いかにして非自発的失業が生じるかということについて検討する。

II 企業組織における雇用のモデル

労働者は、雇用契約によって特定の企業と雇用関係を結ぶのであるが、その際、いかなる契約形態が、どのような理由で選択されるのであろうか？ この問題について有益な手がかりを与えるのは、次のような Williamson の議論である。

限定された合理性 (bounded rationality) による制約のもとで、不確実かつ複雑な状況において次々と生じる変化に適応し、労働者の機会主義的な行動 (opportunistic behavior)⁴⁾ を抑制しながら、長期にわたって協働的生産を組織し維持していくためには、いかなる雇用契約形態が効率的であろうか？ Williamson は、このように問題を定式化し、いくつかの代替的な雇用契約形態について比較・検討を行なった後に、もっとも効率的なものとして内部労働市場という形態をあげている⁵⁾。ここでいう内部労働市場とは、一口でいえば、権限関係 (authority relation) を基盤とし、そこで生じるコンフリクトや機会

4) 機会主義的な行動とは、虚偽の約束をしたり、歪曲した情報を開示する等によって積極的に自己利益を追求する行動を表現する概念である。Williamson [7], pp. 26-30 を参照。

5) Williamson [7] 第4章を参照。

主義的行動を長期的観点に立って処理しようとする制度である。

実際、雇用が一時的でしかないというのはきわめて稀であり、労働者は、通常暗黙のうちに、長期にわたる雇用や賃金収入の保証というかたちでの支持を企業から与えられている。このような暗黙的な支持によってつくりだされた継続的な収入の期待は、労働者にとっての将来にたいする確信の基盤となり、さらにまた、彼らの企業にたいする忠誠 (loyalty) の根拠となる。Parsons and Smelser [4] に従えば、このような支持と忠誠のシンボリックな交換によって、企業と労働者との利害や関心が統合され、両者のあいだに信頼関係が形成され、それによって雇用関係は安定的なものとなるのである。企業という生産組織は、このような信頼関係を創出する場であり、そこで形成された信頼関係によって、機会主義的行動は抑制され、権限関係にもとづくコントロール・メカニズムは円滑に機能し、それゆえ協働的生産システムの効率的運営が可能となるのである。以下の議論では、このような意味での企業組織における内部労働市場的雇用関係を想定し、そのモデル化を図る。

状態 s における企業の生産量 $Q(s)$ は、生産関数

$$\begin{aligned} (1) \quad Q(s) &= Q(e, n(s)) \\ Q_e &> 0, \quad Q_{ee} < 0, \\ Q_n &> 0, \quad Q_{nn} < 0, \\ Q_n|_{n=0} &= \infty. \end{aligned}$$

によって決定されるものとする⁶⁾。ここで $n(s)$ は状態 s における作業労働者数、また e は協働的生産システムの全体としての効率性を示すものとする。このような生産システムの効率性は、権限関係にもとづくコントロール・メカニズムが有効に機能するか否かということに依存しており、そしてそれは、労働者の企業にたいする忠誠を媒介として、企業が労働者に与える暗黙的な支持の

6) サブクリプトは、とくにことわらないかぎり、その変数での微分を表わしている。すなわち、

$$Q_e = \frac{\partial Q}{\partial e}, \quad Q_{ee} = \frac{\partial^2 Q}{\partial e^2}$$

程度に依存する。すなわち、賃金が高く安定的な雇用が保証されるという意味で、企業が労働者に与える支持が強化されれば、労働者の企業にたいする忠誠の程度も高まり、権限の受容が円滑に行なわれ、コントロール・メカニズムは有効に機能し、そして協働的生産システムの効率性も高まるのである。ただし、この効果には、収穫逡減的な性質があると考えるのが妥当であろう。

いま述べたことは、

$$(2) \quad e=e(X) \\ e_x > 0, \quad e_{xx} < 0.$$

によって表現されよう。ここで X は企業が労働者に与える支持の程度であり、そしてそれは、

$$(3) \quad X = \sum f(s) \left[\frac{n(s)}{N} U(W(s)) + \left\{ 1 - \frac{n(s)}{N} \right\} U(0) \right] \\ U' > 0, \quad U'' < 0, \\ U(0) = 0.^7)$$

によって表わすことができる。ここで $f(s)$ は、状態 s の生起について、企業と労働者の双方のもつ主観的確率である。すなわち、両者の予想は一致しているものとする。 N は契約労働者数、すなわち、その企業と雇用契約を結ぶ労働者の数である。また $U(\cdot)$ は労働者の効用関数を表わし、それは各々の状態における実質賃金 $W(s)$ にのみ依存しており、リスク回避性によって特徴付けられるものと想定されている。そして、すべての労働者は同じ効用関数によって特徴付けられるものとする。

ここでは、労働時間が制度的に固定されており、契約労働者は、作業労働者としてフルタイムの労働に従事するかまたはレイオフされるかのどちらかであるものとする。また労働者は能力についても同質的であり、状態 s が生じた場

7) この仮定は、定理1を導く際に用いられるのであるが、エッセンシャルなものではない。実際、定理を導出するためには、効用関数が $W \in [0, \infty]$ において凹であればよい。

合にレイオフされる確率 $1 - \frac{n(s)}{N}$ は、各々の労働者にとって同一であるものとする。このような想定のもとで、 X は労働者が企業に雇用されることから得られる賃金所得の期待効用を意味している。またさらに、静学的状況において、長期にわたって同様な賃金-雇用計画が採用されるのであれば、 X は企業が労働者に与える支持の程度を表わすことになる⁸⁾。

状態 s における企業の利潤 $\Pi(s)$ は、

$$(4) \quad \Pi(s) = P(s)Q(s) - W(s)n(s)$$

と表現される。ここで $P(s)$ は、状態 s における物価水準でデフレートされた生産物価格である。また企業の効用関数 $V(\cdot)$ は、

$$(5) \quad V(s) = V(\Pi(s))$$

$$V' > 0, \quad V'' \leq 0$$

と表現されるものとする⁹⁾。すなわち、企業は、リスク中立的であるかさもなければリスク回避的であるものと想定される。

不確実な生産物需要に直面するプライス・テーカーとしての企業は、

$$(6) \quad n(s) \leq N \text{ for all } s$$

の制約のもとで、利潤からの期待効用を最大にするような賃金-雇用計画によって特徴付けられる雇用契約を、いかなる状態が生じるかが判明する前に、労働者とのあいだで結ぶものとする。そして、そこで結ばれた雇用契約は、事後においていかなる状態が生じたとしても、企業および労働者の双方を拘束するものとする。このような想定のもとで、企業の直面する問題は、

$$\text{Maximize} \quad EV(\Pi(s)),$$

$$\text{subject to} \quad (1) \sim (4) \text{ and } (6),$$

$$\text{with respect to } n(s), W(s), \text{ and } N.$$

と定式化することができよう。

8) 企業組織の賃金-雇用計画は、労働者にたいして、必ずしも明示的に示されるとはかぎらない。その場合には、労働者は過去に行なわれたレイオフ等から企業の雇用計画を判断することになる。

9) この論文では、株主の全員一致の問題や株主と経営者とのあいだの利害の一致にまつわる諸問題は捨象されている。

企業の最適な賃金—雇用計画および最適契約労働者数は、上述の最大化問題を解くことによって、企業が計画された契約労働者数を確保できるかぎりにおいて、雇用契約市場の状況に影響されることなく各々の企業によって決定される¹⁰⁾。短期において企業数を所与とすれば、各企業の契約労働者数を集計した契約労働者にたいする総需要は、外生的に与えられた労働の総供給とは必ずしも一致しない。そして、総供給が総需要を上回る場合には、雇用契約を結ぶことのできない労働者が発生することになる。このような労働者は、より低い賃金やより不安定な雇用保証を受けいれることによって雇用契約を獲得しようとするであろう。しかしながら、 $e(x)$ 関数の形状を知っている企業は、そのような労働者と雇用契約を結ぶことは、協働的生産システムの効率性を低下させ、結局のところ企業の利益とはならないと考えるであろう¹¹⁾。このような理由から、彼らは、雇用契約を結ぶことができず、現行の賃金のもとで働こうとしても雇用されないという意味で、非自発的失業を構成するのである。

なお、このモデルは、暗黙の雇用契約の理論と同様に、雇用契約が事後においても拘束性をもつことを前提し、この想定に決定的に依存している。この事後的な拘束性の想定は、次の3つの想定に分割できる。

- (i) いかなる状態のもとでも、企業は、契約労働者にたいして、雇用契約で規定された賃金—雇用計画を実行する。
- (ii) 労働者は、事後においてレイオフされたとしても、直ちに他の代替的な雇用機会に就職することはできない。
- (iii) 企業は、事後において生産物価格がきわめて高い状態が生じたとしても、直ちに雇用量を増すことはできない。

これらの想定はいかにして正当化されるのであろうか？ まず(i)については、

10) 企業が、計画された契約労働者数を確保できない場合には、賃金—雇用計画の改訂を余儀なくされる。この時には、より多くの労働者を雇うために、賃金の引き上げが行われるかもしれない。

11) 低賃金や不安定な雇用等の企業が労働者に与える支持の低下は、労働者の企業にたいする忠誠の水準を低め、機会主義的な行動が著しくなる等の理由から生産効率の低下をもたらす。

企業が契約の規定から逸脱することは、労働者の告発行動 (voice) を招き、協働的生産システムの効率性を低下させるという意味において、企業にとっての損失をもたらすがゆえに排除されよう。また(ii)については、暗黙の雇用契約の理論と異なり、この論文では競争的雇用契約市場を想定しておらず、それゆえ転職費用の存在等の理由から正当化されよう。さらに(iii)については、これは事前において雇用契約を結ぶことのできない労働者の存在と関連しているのであるが、新規採用労働者にたいする訓練期間の存在等によって正当化されよう。

III 賃金—雇用計画

ここでは、前節で提示した最大化問題を解くことによって、企業の最適な賃金—雇用計画について検討する。

(1)~(4)を目的関数に代入し、(6)についての Lagrange の未定乗数を $\lambda(s)$ とし、Lagrange 式

$$Z = EV \left[P(s) Q \left\{ e \left(E \frac{n(s)}{N} U(W(s)) \right), n(s) \right\} - W(s) n(s) \right] \\ - \sum_s \lambda(s) \{ n(s) - N \}$$

を想定する。この時、極大化の必要条件は、

$$(7) \quad \frac{\partial Z}{\partial W(s)} = E [V'(\Pi(s)) P(s) Q_{e_x}] f(s) \frac{n(s)}{N} U'(W(s)) \\ - f(s) V'(\Pi(s)) n(s) \leq 0 \text{ and } W(s) \frac{\partial Z}{\partial W(s)} = 0, \text{ for all } s,$$

$$(8) \quad \frac{\partial Z}{\partial n(s)} = E [V'(\Pi(s)) P(s) Q_{e_x}] f(s) \frac{U(W(s))}{N} \\ + f(s) V'(\Pi(s)) [P(s) Q_{n(s)} - W(s)] - \lambda(s) \leq 0 \\ \text{and } n(s) \frac{\partial Z}{\partial n(s)} = 0, \text{ for all } s,$$

$$(9) \quad \frac{\partial Z}{\partial N} = E [V'(\Pi(s)) P(s) Q_{e_x}] \cdot \left(- E \frac{n(s)}{N^2} U(W(s)) \right) \\ + \sum \lambda(s) \leq 0 \text{ and } N \frac{\partial Z}{\partial N} = 0,$$

$$(10) \quad \frac{\partial Z}{\partial \lambda(s)} = -\{n(s) - N\} \geq 0 \quad \text{and} \quad \lambda(s) \frac{\partial Z}{\partial \lambda(s)} = 0, \text{ for all } s.$$

と示されよう。ここで、 $N > 0$ とすれば、事後的な労働者の非移動性の仮定より、 $W(s) > 0$ でさえあれば労働者を働かせることができ、また(1)の仮定から、 $Q_n|_{n=0} = \infty$ であるから、 $P(s) > 0$, for all s であるかぎり、

$$W(s) > 0 \text{ and } n(s) > 0, \text{ for all } s$$

を充たす解をもつことになる。それゆえ、(7)~(9)は等号で成立することになる。

ここで(7)より、

$$(7') \quad U'(W(s)) = \frac{NV'(\Pi(s))}{E[V'(\Pi(s))P(s)Q_{ex}]} \text{ for all } s$$

であるから、仮に企業がリスク中立的であれば、(7')の右辺は状態 s に依存しない定数となるから、賃金は状態 s に依存せず固定的なものとなる。また仮に企業がリスク回避的であれば、賃金は状態に依存することになる。

次に、雇用計画 $n(s)$ について検討する。(8)はすべての状態 s において等号で成立するから、(7')より導かれる

$$(7'') \quad \frac{V'(\Pi(s))}{U'(W(s))} = \frac{E[V'(\Pi(s))P(s)Q_{ex}]}{N} = K, \text{ constant for all } s$$

を考慮すれば、

$$\begin{aligned} \frac{\lambda(s)}{f(s)} &= E[V'(\Pi(s))P(s)Q_{ex}] \frac{U(W(s))}{N} + V'(\Pi(s))[P(s)Q_{n(s)}] \\ &= V'(\Pi(s)) \left[P(s)Q_{n(s)} + \frac{U(W(s))}{U'(W(s))} - W(s) \right], \text{ for all } s \end{aligned}$$

が導かれる。ここで(3)の仮定より、

$$U'(W(s))W(s) < U(W(s)) \longrightarrow \frac{U(W(s))}{U'(W(s))} > W(s), \text{ for all } s$$

であるから、結局、 $\lambda(s) > 0$, for all s が成立する。それゆえ(10)は等号で成立することになり、

$$(11) \quad n(s) = N, \text{ for all } s$$

すなわち、状態のいかんにかかわらずレイオフは行なわれないことになる¹²⁾。

次に、最適契約労働者数 N の決定について検討する。 $N > 0$ とすれば、(9) は等号で成立することになるから、(8')および(11)を代入すれば、

$$\begin{aligned} E[V'(\Pi(s))P(s)Q_{ex}] \frac{1}{N} EU(W(s)) &= \sum \lambda(s) \\ &= \sum f(s) \left\{ E[V'(\Pi(s))P(s)Q_{ex}] \frac{U(W(s))}{N} + V'(\Pi(s)) \right. \\ &\quad \left. [P(s)Q_N - W(s)] \right\} \end{aligned}$$

を得る。これを整理すれば、

$$(12) \quad E[V'(\Pi(s))\{P(s)Q_N - W(s)\}] = 0$$

が導かれる。ここで、仮に企業がリスク中立的であるとすれば、(12)は

$$E P(s)Q_N = W$$

と改められるから、契約労働者数は、限界的な労働者の期待生産物価値と賃金費用の均等という「限界生産力説」より決定されることになる。以上より、次の定理が導かれる。

定理 1

仮に企業がリスク中立的であれば、そこでの賃金—雇用計画は、雇用の完全な保証のもとでの固定的賃金によって特徴付けられ、契約労働者数は限界生産力説にもとづいて決定される。また仮に企業がリスク回避的であれば、雇用の完全な保証のもとでの可変的賃金によって特徴付けられ、契約労働者数は(12)より決定される。

次に、企業がリスク回避的である場合の賃金計画にまつわるいくつかの論点について検討する。以下では、簡略化のために、状態を示す記号 s を省略する。

(7'')を W および Π について全微分すれば

12) この結論は、労働者の効用が余暇にも依存している場合や彼らが失業保険に加入している場合には変更される。

$$(13) \quad V''(\Pi)d\Pi = KU''(W)dW$$

を得る。また企業の総収入 R は、賃金および利潤の総計と一致するから、

$$R = PQ = \Pi + WN$$

が成立する。これを全微分した

$$(14) \quad dR = d\Pi + N dW$$

を(13)に代入すれば、

$$(15) \quad \frac{dW}{dR} = \frac{V''}{V''N + KU''} \in \left(0, \frac{1}{N}\right)$$

$$\frac{d\Pi}{dR} = \frac{KU''}{V''N + KU''} \in (0, 1)$$

が成立する。これより、企業がリスク回避的であれば、生産物価格が高く企業収入が大きいくほど賃金および利潤も大きくなり、その意味で利益分配 (profit sharing) が行なわれることになる。さらに(15)を R で微分すれば、

$$(16) \quad \frac{d^2W}{dR^2} = \frac{K(V'''U''\Pi_R - U'''V''W_R)}{(NV'' + KU'')^2} \sim K \frac{V'''}{(V'')^2} - \frac{U'''}{(U'')^2}$$

が導かれる。ここで記号“ \sim ”は同符号を意味している。しかしながら、(16)の符号は一般には確定せず、それゆえ賃金計画の形状も定まらない¹³⁾。

以下では、企業および労働者の効用関数が同一の linear risk tolerance class に属するものとする¹⁴⁾。すなわち、ここでは、

$$(17) \quad L_u = -\frac{U'}{U''} = tW + d_u$$

$$L_v = -\frac{V'}{V''} = t\Pi + d_v$$

が成立するものと想定する。この時には、

$$\frac{dL_u}{dW} = \frac{U'U'''}{(U'')^2} - 1 = t = \frac{V'V'''}{(V'')^2} - 1 = \frac{dL_v}{d\Pi}$$

となるから、

13) より詳細な議論については、Ross [6] を参照のこと。

14) linear risk tolerance を充たす効用関数としては、

$$U(W) = \log W, \quad U(W) = e^{-\beta W}, \quad U(W) = W^{-\beta}$$

等がある。

$$\frac{U'''}{(U'')^2} = \frac{1+t}{U'} \quad \text{and} \quad \frac{V'''}{(V'')^2} = \frac{1+t}{V'}$$

が成立する。これを(16)に代入し、(7'')を考慮すれば、

$$\frac{d^2 W}{dR^2} = (1+t) \left\{ \frac{K}{V'} - \frac{1}{U'} \right\} = 0$$

となるから、賃金計画は総収入の線型関数として、

$$(18) \quad W(R) = \alpha R + \beta, \quad \alpha > 0$$

と表現されることになる。逆に賃金計画が線型であれば、(16)の最左辺を0とおき、(7'')を考慮すれば、

$$\frac{V'V'''}{(V'')^2} = \frac{U'U'''}{(U'')^2}$$

となるから、これを $1-t$ に等しいものとおけば、(17)が導かれる。それゆえ次の定理が示される。

定理2

企業および労働者の効用関数が同一の linear risk tolerance class に属するのであれば、かつその時にのみ、賃金計画は企業の総収入の線型関数となる。

線型賃金計画(18)のもとで、企業利潤は、

$$\Pi(R) = (1-\alpha N)R - \beta N$$

と表わされるから、(7'')を考慮すれば、

$$V'[(1-\alpha N)R - \beta N] = KU'[\alpha R + \beta], \quad \text{for all } R$$

を得る。この両辺を R について積分すれば、

$$\frac{V(\Pi(s))}{1-\alpha N} = \frac{KU(W(R))}{\alpha} + d, \quad \text{for all } R$$

が成立する。ここで d は積分定数である。ここで

$$\frac{(1-\alpha N)K}{\alpha} = a > 0 \quad \text{and} \quad (1-\alpha N)d = b$$

とおけば,

$$(19) \quad V(\Pi(R)) = aU(W(R)) + b \quad \text{for all } R$$

すなわち, Ross [6] のいう「類似性の条件 (similarity condition)」が成立する。逆に類似性の条件が成立すれば, 賃金計画は線型となる。というのは, (19)の両辺を R で微分すれば,

$$K \Pi_R = a W_R$$

となる。また(14)より,

$$\Pi_R = 1 - N W_R$$

であるから, これを代入して整理すれば,

$$W_R = \frac{1}{N + \frac{a}{K}} = \alpha$$

が成立するからである。以上より, 次の定理が導かれる。

定理 3

仮に賃金計画が線型であれば, かつその時にのみ, 企業および労働者のあいだに類似性の条件が成立する。

この節を終えるにあたって, 類似性の条件の意味について簡単にふれておこう。不確実性下において, 生産システムに何らかの調整が要求され, それに対処するための意志決定が行なわれるものとする。選択肢の集合を H とし, 企業にとっての最適な選択を h^* とする。この時,

$$\max_{h \in H} EV[\Pi(h, s)] = EV[\Pi(h^*, s)] = EV(h^*)$$

が成立する。さて, 類似性の条件より,

$$EV(h) = E[aU(h) + b] = aEU(h) + b$$

が成立するから, 企業の期待効用は労働者の期待効用の正 1 次変換となっており, h^* は労働者にとっても最適な選択となっているのである。このようなわ

けであるから、類似性の条件のもとでは、不確実性下の意志決定において、企業および労働者のあいだでの一致が成立するのである。

IV 非自発的失業の可能性について

非自発的失業は、各々の企業が決定した契約労働者数を集計した契約労働者にたいする総需要が、外生的に与えられた総労働者数 \bar{N} を下回る場合に発生する。この時、雇用契約が規定する賃金の変化による調整が有効に行なわれるのであれば、一般に、賃金が低下することによって契約労働者にたいする需要が増加し、それによって非自発的失業は解消されよう。なぜ、このような調整が行なわれないのか？ ここでは、簡単な Keynes の所得決定モデルと企業組織における雇用モデルとを結合することによって、非自発的失業の可能性について検討する。

Keynes の所得決定モデルは有効需要の原理にもとづいており、国民所得 Y は、消費 C 、投資 I および政府支出 G の総計である総需要と一致するように決定されるものとされている。すなわち、

$$Y = C + I + G$$

ここで、消費関数を

$$C(Y) = cY \quad 0 < c < 1$$

とすれば、均衡国民所得は、

$$(20) \quad Y^* = \frac{I + G}{1 - c}$$

より決定される。

上述のような簡単な Keynes モデルと適合させるために、以下では、次のような想定を設ける。第1に、1財経済を想定し、この財の価格をニューメールとする。第2に、不確実性は存在しないものとする。そして第3に、経済は同質的な J 個の企業から構成されるものとする。以上の想定のもとで、すべての企業が同じ雇用契約をオファーするであろうことは、容易に推論されよ

う。また、不確実性が排除されているのであるから、レイオフは行なわれず、それゆえ雇用契約は賃金のみによって特徴付けられることになる。このような状況において、各々の企業は、

$$\begin{aligned} & \text{Maximize } \Pi = Q(e(W), N) - WN \\ & \text{with respect to } W \text{ and } N \end{aligned}$$

という最大化問題を解くことによって、

$$\begin{aligned} (21) \quad & \frac{\partial \Pi}{\partial N} = Q_N - W = 0 \\ & \frac{\partial \Pi}{\partial W} = Q_e e' - N = 0 \end{aligned}$$

より、最適な賃金—契約労働者数 (W^* , N^*) を決定する¹⁵⁾。

各企業の契約労働者にたいする需要を集計することによって、労働者にたいする総需要が求められる。そして、このような総需要が総供給 \bar{N} を上回る場合には、いくつかの企業は計画した労働者を確保できず、当初の計画を改訂せざるをえなくなる。この場合には、非自発的失業は発生せず、本稿の分析対象からは除かれる。

賃金が増加する場合、それに応じた労働需要の変化——すなわち、労働需要曲線——について検討する。賃金が増えられた場合の企業の雇用量を $N(W)$ とすれば、企業は(21)が成立するように雇用量を調整するから、賃金の変化にともなう雇用量の変化は、

$$\frac{dN}{dW} = -\frac{Q_{Ne}e' - 1}{Q_{NN}} < 0$$

と示される。また、賃金の変化にともなう企業の産出量 Q 、(20)で決定される国民所得のもとでの企業数 ($J = Y/Q$)、および総労働需要 ($N^D = JN(W)$) の変化は、各々、

$$\begin{aligned} \frac{dQ}{dW} &= Q_e e' + Q_N \frac{dN}{dW}, & \frac{dJ}{dW} &= \frac{d(Y/Q)}{dW} = -\frac{Y}{Q^2} \frac{dQ}{dW}, \\ \frac{dN^D}{dW} &= \frac{d(JN)}{dW} = N \frac{dJ}{dW} + J \frac{dN}{dW} \end{aligned}$$

15) II節の仮定から、最大化の2階条件は満たされる。

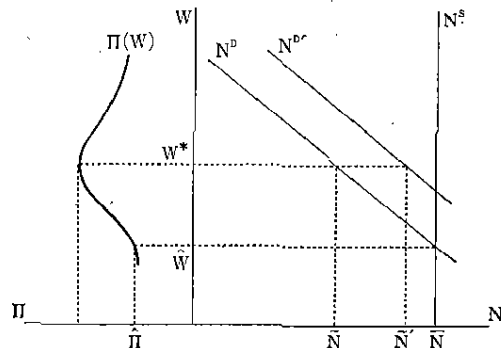
と表わされる。モデルの想定のもとでは、これらの符号は確定しないのであるが、以下では、 $dN^D/dW < 0$ とし、右下りの総労働需要曲線を想定する。

次に総労働供給曲線について考えてみよう。労働時間は制度的に固定されており、労働者は1単位の労働を提供するかまたは失業するかを選択する。また労働者の効用は、賃金のみに依存しており、余暇等からは独立である。ここで注意すべきことは、 e は、コントロール・メカニズムの有効性等に依存する協働的生産システムの全体としての効率性の水準を示すものであり、個々の労働者の effort supply ではないということである。それゆえ、 e の変化は、必ずしも労働者の効用水準に影響を与えないのである。このような想定のもとでは、賃金が正であるかぎり、労働者は労働を提供しようとするであろう。それゆえ、総労働供給曲線は垂直になる¹⁶⁾。

このような総労働供給曲線および総労働需要曲線のもとで、非自発的失業がなぜ発生するのか？ この問題について検討する。いま仮に、賃金 \hat{W} が与えられ、企業がそれを所与として行動するのであれば、労働の需給は一致し、非自発的失業は発生しないことになる。この時、各々の企業の利潤は $\hat{\Pi}$ である。

——第1図を参照のこと——

しかしながら、この場合には、経験から e 関数の形状を知っている企業は、賃金を引き上げ、そうすることによって協働的生産システムの効率性を上昇させ、より多くの利潤を獲得しようとする誘因をもつであろう。実際、賃金の変化にともなう利潤の変化は、



第1図

16) この想定は単純化のためのものであり、右上りの総労働供給曲線であってもよい。

$$\frac{d\Pi}{dW} = \Pi_W + \Pi_N \frac{dN}{dW} = Q_e e' - 1 \leq 0 \quad \text{if } W \geq W^*$$

であるから、利潤極大化を目的とする企業は、賃金を W^* の水準に設定し、 $N^* = N(W^*)$ の労働者を雇用することになる。

(20)より決定される国民所得のもとでの総労働需要曲線を N^D とすれば、総雇用量は \tilde{N} に決まり、それゆえ、 $\tilde{N} - \tilde{N}$ の失業が発生することになる。このような失業は、次のような理由から、非自発的失業に分類されるのである。企業は、 e 関数の形状を知っており、それゆえ賃金 W^* によって特徴付けられる雇用契約をオファーする。実際、 W^* よりも低い賃金のもとで雇用契約を結ぶことは、協働的生産システムの効率性が低下する等の理由から、企業にとって利益とはならないのである。そのため、契約を結ぶことのできなかった労働者が、現行の賃金水準 W^* よりも低い賃金のもとで労働を提供しようとしても、企業はそのような雇用契約を結ぼうとはしないのである。それゆえ、当初の失業は解消されることなく存続するのである。

このような失業への対応策として、有効需要政策がある。政府支出の増加等による有効需要の拡大は、(20)より決定される国民所得を増加する。そのことは、第1図の総労働需要曲線を N^D から $N^{D'}$ へと右上方にシフトさせ、雇用量を \tilde{N} から \tilde{N}' へと増加させる。それによって、失業者数は減少するのである。

V 結 論

この論文では、企業がもつ組織としての側面を強調し、協働的生産システムの効率性が、賃金や雇用の保証等の企業が労働者に与える支持に依存するものと想定した。そして企業は、生産効率を維持するために、労働者への支持に配慮しながら、利潤からの期待効用を最大にするような賃金—雇用計画を設定するものと想定された。このような賃金—雇用計画は、計画された契約労働者数が確保されるかぎりにおいて、雇用契約市場の状況には依存せずに各々の企業

によって決定される。この論文では、若干の追加的諸条件のもとで、不確実性下における企業組織の賃金—雇用計画について検討した。

各々の企業の契約労働者数を集計することによって総労働需要を求めることができる。このようにして決められた総労働需要は、外生的に与えられた総労働供給と一致するという保証はなく、総供給が総需要を上回る場合には、雇用契約を結ぶことのできない労働者が存在することになる。有効需要の不足等の理由から国民所得が低い水準に決定される場合には、それに応じて企業数が決定され、そのもとで失業が発生する。このような失業は、より低い賃金で働くとしても雇用されないがゆえに、非自発的失業を意味するのである。

(1981. 1)

参考文献

- 〔1〕 Akerlof, G. A. and Miyazaki, H. "The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument," *Review of Economic Studies*, Vol. 47, 1980.
- 〔2〕 Azariadis, C. "Implicit Contract and Unemployment Equilibria," *Journal of Political Economy*, Vol. 83, 1975.
- 〔3〕 Baily, M. N. "Wages and Unemployment under Uncertain Demand," *Review of Economic Studies*, Vol. 41, 1974.
- 〔4〕 Parsons, T. and Smelser, N. J. *Economy and Society*, 1956. 富永健一訳, 「経済と社会」岩波書店, 1959.
- 〔5〕 Polemarchakis, H. M. "Implicit Contracts and Employment Theory," *Review of Economic Studies*, Vol. 46, 1979.
- 〔6〕 Ross, S. A. "On the Economic Theory of Agency and Principle of Similarity," in M. Balch (eds) *Essays on Economic Behavior under Uncertainty*, 1974.
- 〔7〕 Williamson, O. E. *Markets and Hierarchies*, New York, The Free Press, 1975.
- 〔8〕 根岸隆, 「ケインズ経済学のミクロ理論」日本経済新聞社 1980.